

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA MEMBANGUN  
(Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
Indonesia Membangun Tahun 2019)**

**Fahmi Jahidah Islamy**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (STIE INABA)

Email : [fahmiislamy11@gmail.com](mailto:fahmiislamy11@gmail.com)

**ABSTRAK**

Peranan pendidikan dalam kehidupan sangat penting. STIE INABA (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun), merupakan salah satu perguruan tinggi yang berada di Kota Bandung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan bagaimana kinerja individu serta mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap STIE INABA Bandung. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah studi kausal dan teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling. Sampel yang diambil adalah dosen tetap STIE INABA Bandung. Jumlah sampel adalah 30 dosen tetap

dan didapat jumlah responden yaitu 33 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Serta variabel yang diteliti adalah kepuasan kerja(X) terhadap kinerja (Y) dosen tetap STIE INABA Bandung. Hasil penelitian berdasarkan analisis deskriptif kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Kinerja individu berada dalam kategori tinggi. Hasil perhitungan regresi sederhana, hasil uji didapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen tetap pada STIE INABA Bandung. *serta hasil* angka R kuadrat ( $r^2$ ) adalah 0,335.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Individu**

## PENDAHULUAN

Dalam dunia kompetitif saat ini, organisasi berkembang secara global dan menghadapi berbagai macam tantangan dalam mencapai tujuan mereka (Torlak & Kuzey, 2019)(Nanus & Dobbs, 1999) (Moore, 2000). Melihat hal tersebut setiap organisasi pasti akan berupaya untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mencapai tujuan-tujuan organisasi (Makaluas & Sumampouw, 2017)(Persaud & Narine, 2003). Tujuan organisasi erat kaitannya dengan kinerja individu karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang sangat penting bagi pembangunan suatu organisasi, (Yuniarsih, 2017:1). Berdasarkan pandangan tersebut dapat ditegaskan bahwa SDM merupakan komponen kunci, bahkan menjadi modal dasar bagi organisasi, baik organisasi yang berorientasi profit maupun non-profit. Oleh karena itu keberadaannya mesti dikelola secara efektif dan efisien, dengan menerapkan konsep manajemen SDM secara professional, agar dapat didorong untuk menunjukkan kinerja yang produktif (Yuniarsih, 2017:2).

Mangkunegara (2017:67), menjelaskan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak perilaku dan hasil kerja atau kinerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja (Sule & Priansa, 2018:173). Robbins (2006) dalam Sule & Priansa, 2018:174) menyatakan, bahwa kinerja pegawai mengarahkan pegawai pada kepuasan kerja. Jika pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka organisasi akan menghargai hasil kinerja pegawai tersebut. Dapat dikatakan, pegawai yang senang dan merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif. Sebaliknya, jika pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkannya juga rendah.

Seperti yang telah disimpulkan beberapa penelitian, rasa bahagia pekerja lebih cenderung akan menjadikan pekerja yang produktif. Beberapa peneliti dulu percaya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja adalah mitos. Tetapi tinjauan terhadap 300 studi menunjukkan bahwa korelasinya cukup kuat. Ketika mengumpulkan data kepuasan dan produktivitas untuk organisasi secara keseluruhan,

---

kami menemukan organisasi dengan lebih banyak karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada organisasi (Robbins, 2013:84).

Peranan pendidikan dalam kehidupan sangat penting. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Demikian pentingnya peranan pendidikan, maka dalam UUD 1945 diamanatkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak untuk mendapat pendidikan, pengajaran dan pemerintah mengusahakan untuk menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya diatur dalam undang-undang.

Dalam bidang pendidikan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Secara umum dijelaskan oleh Gomes (2003:1) bahwa sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan menjadi dua macam, yakni: (1) sumber daya manusia (human resource); dan (2) sumber daya non-manusia (non-human resource), yang termasuk dalam kelompok sumber daya non manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan, dan lain-lain. Menurut Gomes (2003:1), sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Peran SDM dalam bidang pendidikan memiliki peran penting dalam mewujudkan setiap tujuan organisasi khususnya seorang tenaga pendidik atau dosen. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pendidikan. Dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar oleh karena itu dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi dosen memegang peranan dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan terutama di perguruan tinggi (Lilawati & Mashari, 2017).

STIE INABA (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun), merupakan salah satu perguruan tinggi yang berada di Kota Bandung. STIE INABA memiliki beberapa tujuan , salah satunya adalah menjadikan sumber daya manusia yang

berkarakter dan berdaya saing tinggi serta menjadi perguruan tinggi yang bereputasi baik di Indonesia. Melihat hal tersebut STIE INABA senantiasa dalam menciptakan serta mengembangkan SDMnya khususnya dosen agar sesuai dengan tujuan sekolah tinggi diperlukan dosen yang merasa puas sehingga akan memiliki sikap [positif terhadap organisasi dan pada akhirnya akan berpengaruh kepada hasil kinerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Individu

Implementasi konsep manajemen SDM dalam organisasi pada dasarnya diarahkan untuk mengawal keselarasan perilaku individu dengan tuntutan situasi (Lingkungan), agar dapat menampilkan kinerja unggul demi tercapainya tujuan institusional (Yuniarsih, 2017:11). Armstrong (2002) dalam Sopiah & Sangadji (2017: 350), kinerja berarti perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari pekerja dan mengubah kinerja dari abstrak menjadi tindakan. Bukan hanya instrument untuk hasil, perilaku juga merupakan hasil dalam hak mereka sendiri, merupakan produk usaha mental fisik yang diterapkan pada tugas dan dapat dinilai terpisah dari hasil.

Mathis&Jackson (2008:71), menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja, (1) *individual ability to do the work*, (2) *effort expended*, and (3) *organizational support*. Hubungan fakto-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Performance (P)} = \text{Abilitty (A)} \times \text{Effort} \times \text{Support (S)}$$

Menurut Robbins (2006) dalam Sopiah & Sangadji (2017: 351), ada enam indicator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesemputnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dlam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktvitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktvitass diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya,
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingakt di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap organisasi.

Mangkunegara (2007:67) berpendapat bahwa objektivitas penilai juga diperlakukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subjektif dan pengukuan kinerja dapat dilakukan melalui indikator-indikator berikut:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi
3. Bekerja tanpa kesalahan, yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan

Mathis dan Jackson (2008:58) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan yang bias didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan indikator berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu karyawan dalam munyelesaikan pekerjaannya, dan
4. Tujuan penilaian kinerja

## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja telah menjadi isu penting berkenaan dengan perkembangan sumber daya manusia dan kepegawaian kontemporer. Isu ini terutama terkait dengan semakin tingginya Pendidikan pegawai dan semakin meningkatnya kebutuhan hidup pegawai itu sendiri, (Sule&Priansa, 2018:169)

Menurut Yuniarsih (2017:45), kepuasan kerja merupakan cerminan psikologis pegawai atas hasil pekerjaannya. Tingkat kepuasan individu pada dasarnya dilandasi oleh system nilai yang ada di dalam dirinya. Oleh karena itu, ukuran tingkat kepuasan akan berbeda bagi setiap individu.

Setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Persoalannya adalah bagaimana menentukan ukuran kepuasan kerja. Terhadap pekerjaan dan imbalan yang sama, kepuasan orang dapat berbeda, orang yang satu dapat merasa puas, sedangkan orang lainnya belum mendapatkan kepuasan. (Wibowo, 2015:131). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan Pendidikan. (Mangkunegara, 2017:117).

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasna kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, (Mangkunegara, 2017:120):

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, Pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja

- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

Menurut Yuniarsih (2017:26), indikator kepuasan kerja, adalah sebagai berikut, (1) Suvervisi, (2) Lingkungan kerja, (3) Promosi, (4) Teman sekerja yang mendukung, (5) Pekerjaan yang secara mental menantang, dan (6) Imbalan berupa upah/gaji. Sedangkan menurut Sule & Priansa (2018:172), indicator kepuasna kerja adalah, (1) gaji, (2) promosi, (3) supervise, (4) tunjangan tambahan, (5) penghargaan, (6) prosedur dan peraturan kerja, (7) rekan kerja, (8) pekerjaan itu sendiri, dan (9) komunikasi. Dan yang terakhir adalah pendapat dari Robbins & Judge (2015:50), indicator kepuasan kerja adalah, (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) promosi, (4) pengawasan, dan (5) rekan kerja.

Sule & Priansa (2018:173), dampak perilaku dari kepuasan dna ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel**

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan studi kausal. Berdasarkan jenis informasi yang dikelola, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh dosen tetap STIE INABA Bandung yang pada tahun 2018 berjumlah sekitar 41 orang. Untuk penelitian ini digunakan sampel probabilitas dengan teknik *proportional stratified random sampling* berdasarkan program studi. Didapat jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 responden.

Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 responden. Untuk jumlah elemen setiap sub populasi yang berbeda, maka dicari dahulu sampel fraksinya (fi) dengan cara jumlah subpopulasi dibagi dengan total populasi yang ada kemudian dicari nilai sampel

yang diambil dengan cara nilai  $f_i$  dikalikan dengan jumlah total sampel yang ada, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
***Proportional Stratified Random Sampling***

No.	Sub populasi (berdasarkan program studi)	Jumlah elemen dosen tetap	Nilai ( $f_i$ )	Sampel yang diambil
1.	Manajemen	26	0,634	19
2.	Akuntansi	15	0,366	11
JUMLAH		41	1,000	30

Tetapi setelah melakukan penyebaran kuesioner ke lapangan, peneliti mendapatkan jumlah responden sebesar 33 responden.

### **Variabel Operasional**

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diukur adalah sebagai berikut:

- a. Variabel eksogen ( $x$ ) adalah kepuasan kerja
- b. Variabel endogen ( $y$ ) adalah kinerja individu

### **TEKNIK ANALISIS DATA**

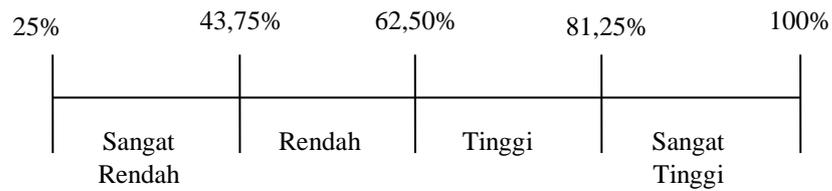
#### **Statistik Deskriptif**

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan besarnya presentase dari persepsi karyawan dan dosen tetap STIE INABA Bandung terkait dengan kepuasan kerja dan kinerja individu.

**Tabel 2**  
**Persentase Kategori Kepuasan kerja dan Kinerja Individu**

No.	Persentase	Kategori Kepuasan Kerja	Kategori Kinerja Individu
1.	25% - 43,75%	Sangat Rendah	Sangat Rendah
2.	>43,75% - 62,50%	Rendah	Rendah
3.	>62,50% - 81,25%	Tinggi	Tinggi
4.	>81,25% - 100%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Jika klasifikasi presentase dalam Tabel di atas disajikan dalam garis kontinum, maka hasilnya dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini:



**Gambar 2**  
**Persentase Kepuasan Kerja dan Kinerja Individu**

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ( Sarjono & Julianita, 2011:91). Jika pengukuran pengaruh ini melibatkan satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) maka dinamakan analisis regresi linear sederhana yang dirumuskan

$$Y = a + bX$$

Sehingga dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana karena penelitian ini melibatkan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu X (kepuasan kerja), Y (kinerja individu)

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

**Tabel 3**  
**Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan	Frekuensi Pilihan Jawaban					Skor Total	Persentase
		4	3	2	1			
1.	KP 1	3	28	2	0	100	76%	
2.	KP 2	3	28	2	0	100	76%	
3.	KP 3	7	18	8	0	98	74%	
4.	KP 4	0	29	4	0	95	72%	
Rata-rata						98	74,5% (Tinggi)	

Dalam Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja berada dalam kategori tinggi dengan persentase 74,5%. Dari empat pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel kepuasan kerja, tidak terdapat hasil persentase terendah, yaitu situasi kerja saat ini adalah bukan sumber utama dari frustrasi dalam hidup saya,

tetapi masih dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan dosen tetap di STIE INABA Bandung dapat dikatakan tinggi.

**Tabel 4**  
**Tanggapan Responden Tentang Kinerja Individu**

No.	Pernyataan	Frekuensi Pilihan Jawaban					Skor Total	Persentase
		4	3	2	1			
1.	KI 1	2	25	6	0	95	72%	
2.	KI 2	3	29	1	0	101	76%	
3.	KI 3	3	19	11	0	91	69%	
Rata-rata						96	72% (Tinggi)	

Dalam Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja individu berada dalam kategori tinggi dengan persentase 72%. Dari tiga pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel kinerja, tidak terdapat hasil persentase terendah, yaitu kinerja saya lebih baik dari pada karyawan di organisasi lain dengan kuelifikasi yang sama, tetapi masih dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja individu dosen tetap di STIE INABA Bandung dapat dikatakan tinggi.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilakukan dengan uji F. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut.

**Tabel 5**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.153	1	1.153	15.621	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.288	31	.074		
	Total	3.441	32			

a. Dependent Variable: KI

b. Predictors: (Constant), KP

Dari hasil perhitungan didapat  $F_{hitung}$  (15,621) dan  $sig\ f = 0,000 < \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan

bahwa variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu (Y).

**Tabel 6**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.378	.388		3.556	.001
	KP	.511	.129	.579	3.952	.000

a. Dependent Variable: KI

Persamaan regresi  $Y = 1,378 + 0,511 X$  menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variable X, nilai variable Y adalah 1,378. Koefisien regresi sebesar 0,511 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel X akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,511. Nilai Beta menunjukkan besarnya pengaruh variable X dengan variabel Y, dimana dalam table tersebut nilai Beta adalah 0,579. Nilai sig sebesar 0,000 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari variable X terhadap Y karena  $0,000 < 0,005$ .

Untuk mengetahui model penelitian ini apakah telah mempresentasikan secara tepat, maka dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan sebagai berikut.

**Tabel 7**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 <sup>a</sup>	.335	.314	.27168

a. Predictors: (Constant), KP

b. Dependent Variable: KI

Besarnya angka R kuadrat ( $r^2$ ) adalah 0,335. Nilai R kuadrat digunakan untuk mengukur pengaruh komitmen afektif, sistem normatif dan komitmen berkelanjutan *turnover intention* dengan rumus sebagai berikut.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,335 \times 100\%$$

$$KD = 33,5\%$$

Artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individu adalah 33,5%. Sedangkan sisanya 66,5% (100%-33,5%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas kinerja individu yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel kepuasan kerja sebesar 33,5% sementara pengaruh sebesar 66,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini. Dengan kata lain model penelitian ini belum dapat mempresentasikan dengan tepat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap responden dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Bandung mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individu dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan yang diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya. Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan persepsi responden secara keseluruhan, rata-rata persentase kepuasan kerja dalam kategori tinggi. Artinya kepuasan dalam bekerja dosen tetap di STIE INABA Bandung dalam kategori baik.
2. Berdasarkan persepsi responden secara keseluruhan, rata-rata persentase kinerja individu berada pada kategori tinggi. Kinerja yang dihasilkan dosen tetap di STIE INABA Bandung dalam kategori baik.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu dosen tetap STIE INABA Bandung

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba mengajukan saran-saran. Saran ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan perbaikan oleh pihak Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (INABA) Bandung dapat memperbaiki hasil kinerja dosen dengan cara membandingkan dengan kinerja atau kompetensi-kompetensi yang dimiliki oleh dosen Perguruan Tinggi lainnya.

Penelitian ini meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individu dosen tetap STIE INABA Bandung, yang menghasilkan nilai R kuadrat yang belum sesuai, oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variable bebas yang berbeda dalam mengukur kinerja yang dihasilkan, misalkan job involvement, psychological empowerment, atau organizational commitment.

Serta melakukan pengambilan sampel secara proporsional berdasarkan karakteristik lain tidak hanya berdasarkan program studi seperti penelitian yang telah dilakukan peneliti, agar dapat mengetahui perbedaan rata-rata *turnover intention* berdasarkan karakteristik lainnya sebagai bahan perbandingan.

---

#### DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Lilawati & Mashari. 2017. *Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen di Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang*. Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. Volume 3 No. 1, Desember 2017. E-ISSN: 2527-6190, P-ISSN: 2503-3506, Hal 39-63
- Makaluas & Sumampouw. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Prisma Dana Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) VOL 5. NO 005 (2017): JURNAL ADMINISTRASI BISNIS UNSRAT. E-ISSN:2655-206X, P-ISSN:2338-9605
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda
- Mathis, Robert L & Jackson, John H. 2008. *Human Resource Management*. South-Western:Thomson
- Moore, M. H. 2000. *Moore Managing for Value Managing for Value: Organizational Strategy in For-Profit, Nonprofit, and Governmental Organizations INTRODUCTION: THE IDEA OF ORGANIZATIONAL STRATEGY*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 29(1), 183–204. Retrieved from <http://journals.sagepub.com.libproxy.aalto.fi/doi/pdf/10.1177/0899764000291S009>
- Nanus, B., & Dobbs, S. M. 1999. *LEADERS WHO MAKE A DIFFERENCE: ESSENTIAL STRATEGIES FOR MEETING THE NONPROFIT CHALLENGE*. 65(8), 1141–1146.
- Persaud, D. D., & Narine, L. 2003. Gaining and maintaining commitment to large-scale change in healthcare organizations. *Health Services Management Research*, 16(3), 179–187. <https://doi.org/10.1258/095148403322167933>
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. US: Pearson
- Sopiah & Sangadji. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI
- Sule, Erni T & Priansa, Donni J. 2018. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama

Torlak, N. G., & Kuzey, C. 2019. Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276–295. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182>

UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yuniarsih, Tjuju. 2017. *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rizqi Press